

ционных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

Социометрия показала диффузность группы, при этом, в ней успели образоваться две группировки. Очевидно, отдельные члены группы в достаточной мере адаптировались к новой среде. Но группа в целом находится на начальном этапе развития и ей предстоит еще пройти путь к высшему уровню развития группы.

По всем шкалам САТ в группе представлены средние значения. Наиболее выражены показатели по шкалам поддержки (среднее 52,025) и самоуважения (средний балл 10,05). В группе отсутствует стремление воспринимать природу человека в целом как положительную, способность к целостному восприятию мира и людей, к пониманию единства противоположностей, так как наименее выражены показатели по шкалам представление о природе человека (средний балл 4,9) и синергии (средний балл 3,525). Эти шкалы составляют блок концепции человека, и он слабо представлен по сравнению с другими шкалами, притом, что в деятельности психолога он должен занимать одно из ведущих мест.

Методика СПА показала, что большинство учащихся первого курса имеют высокий уровень адаптивности (27 человек), приятия себя (33 человека), приятия других (24 человека) и внутренний контроль (24 человека). А также низкий уровень неприятия себя (32 человека), неприятия других (26 человек) и эмоциональный дискомфорт (27 человек). Это наглядно свидетельствует о том, что на момент исследования первокурсники приспособились к новым социальным условиям, готовы усваивать общепринятые нормы на уровне не внешнего, социального, а внутреннего – личностного контроля.

Опросник изучения учебной мотивации выявил преобладание внешней мотивации, то есть деятельность студентов первого курса специальности «Психология» в значительной степени мотивирована получением диплома по окончании обучения. В меньшей степени выражена мотивация на приобретения знаний и мотивация на овладение профессией. Вероятно получение диплома о высшем образовании – это престижно и необходимо для того, чтобы занять определенные позиции в обществе, сделать карьеру. В то время как представления о про-

фессиональной деятельности психолога размытые, и поэтому у студентов первого курса не достаточно выражена мотивация к овладению профессией.

В результате проведенного исследования некоторые из методик (социометрия, «учебная мотивация») продемонстрировали диффузность группы, преобладание внешней мотивации, чему причиной предположительно является низкий уровень социально-психологической адаптации. Однако для другого методического инструментария (СЖО, СПА, Спилбергера) выводом стал относительно высокий уровень социально-психологической адаптации студентов-первокурсников специальности «Психология» для группы в целом.

Эмпирические данные исследования социально-психологической адаптации студентов-первокурсников, включая мнения самих студентов об их проблемах связанных с учебой в вузе, требуют внимания и учета в деятельности высшей школы, как при воспитательной работе, так и при создании учебных программ и конкретных занятий. Это вновь актуализирует вопрос о психологическом сопровождении первокурсников и созданию психологической службы в вузе.

Нами был разработан пробный вариант программы сопровождения. Программа сопровождения включает: знакомство с ПГУ (экскурсия по студенческому городку – администрация, столовые, библиотеки, спортзалы, сервис-центры, Интернет-центр и т.д.); первичный опрос и собеседование первокурсников, относительно ожиданий от новой социально среды и роли; тестовое выявление показателей адаптации посредством психологического инструментария (методики «Социально-психологическая адаптация», «Учебная мотивация»); разработка и реализация мероприятий ориентированных на социально-психологическую адаптацию – психологический тренинг, неформальных мероприятий, направленных на знакомство, сплочение (например, посвящение первокурсников в студенты).

В силу отсутствия психологической службы вуза программа сопровождения студентов-первокурсников может быть реализована студентами старших курсов специальности «Психология» в рамках учебной или производственной практики.

**Паолова Т.В.**

### **Технологии личностного развития, применяемые в программах дополнительного профессионального образования для руководителей высшего звена**

В сегодняшний век глобализации, когда фактически возник открытый, свободный рынок, объединяющий экономические центры всей планеты, предъявляются особые требования к личности руководителя – лидера [5], способного

вывести предприятие на конкурентоспособный уровень.

Кроме профессиональных знаний в выбранной сфере деятельности и опыта дипломатических отношений, руководитель должен об-

ладать знаниями, способствующими его личностному развитию, развитию его лидерского потенциала и более того, умением применять эти знания на практике.

Лидерские способности руководителя проявляются в следующих моментах:

- Образ мышления, нацеленный на достижение результата, интуитивное мышление, позволяющее мгновенно увидеть те взаимосвязи и соотношения, которые наиболее эффективны для достижения цели;

- Умение строить свои отношения с клиентом, не просто продавая ему товар (услугу), но и обслуживая «сокровенную идентичность своих клиентов» [4, с.116]. Лидер должен обладать знанием психологических предпочтений своих клиентов, умением предложить свой товар так, как это нравится его лучшим клиентам.

- Способность управлять компанией как своего рода экосистемой, одновременно контролируя множество функций, связанных с различными аспектами деятельности компании, видеть одновременно все элементы структуры предприятия в контексте его функционального обслуживания и тем самым поддерживать общий функциональный порядок на предприятии.

- Знание психологии менеджмента, способность улавливать психические динамики людей, которые являются участниками бизнеса – сотрудники, клиенты, поставщики, партнеры по бизнесу, специалисты, привлекаемые со стороны. Умение понять то психологическое влияние, которое с одной стороны оказывает он сам на этих людей, с другой стороны оказывает каждый из них на руководителя, кто из них порождает рутину, а кто способствует развитию [4].

- Интуитивное предвидение ситуации, которая связана с его бизнесом, умение «просчитать» вперед как будут идти дела в его организации, что по сути делает его готовым к любым изменениям, упреждающим возникновение любого кризиса.

Основополагающим моментом для руководителя становится развитие этих способностей. Обладая определенной природной предрасположенностью к лидерству, руководители, тем не менее постоянно совершенствуются и здесь становится значительной роль личностно-развивающего профессионального образования.

Важным аспектом в подготовке руководителей высшего звена становится то, что наряду с технологическими и экономическими дисциплинами на программах дополнительного профессионального образования по менеджменту вводится значительный по своему объему и содержанию курс по психологии управления. Это позволяет руководителю высшего звена с одной стороны приобрести профессиональные

знания и навыки в области стратегического и оперативного менеджмента, развития персонала, финансов и маркетинга, с другой стороны научиться лучше понимать себя, пересмотреть собственные приоритеты и ценностные ориентации, как их рассматривает в своих трудах Б.Г.Ананьев [1], понять психологию взаимоотношений между индивидами в организации и таким образом развить «способность к реальной возможности действовать в качестве субъекта индивидуальной и корпоративной деятельности» [3, с.90].

Новым подходом к обучению менеджеров высшего и среднего звена, руководителей, владельцев собственного бизнеса становится уникальная подготовка в области психологии менеджмента, которая базируется на онтопсихологическом методе.

Как научное направление «онтопсихология характеризуется отчетливой антропоцентрической ориентацией» [6, с.32]. В центре внимания данного направления стоит человек и все его проявления как единства действия, как целостной личности [2]. Человек становится главным действующим лицом, отправной точкой любой деятельности.

На курсах по психологии менеджмента руководители не только получают знания основ онтопсихологического метода, но и обучаются практической психологии, анализируя в процессе занятий собственное поведение, собственный стиль руководства, и стиль принятия решений. Наблюдая свою успешность или не успешность в том или ином действии и понимая – что мешает или помогает ему достичь результата, руководитель становится способным изменить свои внутренние установки и начать действовать в направлении собственного развития.

Онтопсихологический метод позволяет:

- понять руководителю импульсы бессознательного, то есть понять то влияние, которое он неосознанно оказывает на людей его окружающих и почувствовать постороннее влияние на него.

- выявить «тормозящие» и «движущие» силы в своей организации.

- научиться понимать механизм действия интуиции [5].

- предвосхищать развитие событий, на основе понимания действия глубинных законов психологии.

Таким образом, личностно – развивающее профессиональное образование – это образование в наибольшей степени отвечающее требованиям подготовки руководителей высшего звена и, как показывает практика, онтопсихологический метод личностного развития способствует формированию личностных качеств, необходимых руководителю, чтобы действовать всей ответственностью на благо общества.

#### Литература

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. СПб.: Питер, 2001 г., - 272 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: ЛГУ, 1968. 339 с.
3. Горшкова В.В. Взрослый как субъект непрерывного профессионального образования. Монография. – СПб.: ГНУ «ИОВ РАО», 2004. – 148 с.
4. Менегетти А. Практика Лидерства / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». – М.: ООО «ФОИЛ», 2005 г., 154 с.

5. Менегетти А. Психология лидера / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». Изд. 4-е, дополненное. — М: ННБФ «Онтопсихология», 2004 г., 256 с.

6. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практики: Учеб. пособие для студ. психол. фак. Вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002 г., 272 с.

**Подосинников С.А.**

### **Определение конкурентоспособности как психологического явления**

В современных условиях на рынке труда на первое место выходит такая характеристика личности как конкурентоспособность. Данное понятие ассоциируется с успехом в профессиональной сфере. Главное психологическое условие успешной деятельности в любой области - это уверенность в своих силах. Доказано, что конкурентоспособным длительное время может быть лишь человек, занимающийся любимым делом, приносящим ему удовольствие и удовлетворение, несмотря на большие временные и энергетические затраты.

Понятие конкурентоспособности недостаточно разработано в отечественной психологии. Воспользуемся определением близкого к нему понятия - конкурентоспособности товара, так как человек предлагающий свои услуги на рынке труда является в каком-то смысле «товаром». Это относительная и обобщенная характеристика, выражающая выгодные отличия от товара-конкурента по степени удовлетворения потребности и по затратам на ее удовлетворение [6, с.156].

В условиях рыночных отношений, характеризующихся многообразием форм собственности, действием механизма конкуренции и государственным регулированием экономики, основным фактором стабильного получения прибыли является обеспечение конкурентоспособности выпускаемого объекта (продукции, услуг, документов, специалистов и т.д.).

Конкурентоспособность - свойство объекта, характеризующее степень удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с лучшим аналогичным объектом, представленным на данном рынке. Или, конкурентоспособность - способность выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами других производителей на данном рынке [6, с.156].

Основными факторами конкурентоспособности объектов являются качество менеджмента фирмы, качество разработки (проекта) и

создания (материализации) объекта, затраты конкретного потребителя на его приобретение и применение, степень удовлетворения дополнительных потребностей потребителя.

Конкурентоспособность товара, определяется в любой промежуток времени. Именно поэтому требуется значительное время, чтобы получить статус конкурентоспособного.

В содержательном плане можно выделить три сферы развития конкурентоспособной личности: сферу деятельности, сферу общения и сферу личности и ее самосознания.

Применительно к --- сфере деятельности — возникающий спектр аналитических вопросов в значительной мере обусловлен расширяющимся «каталогом» (термин А. Н. Леонтьева) деятельностей, с которыми сталкивается личность и субъективная значимость которых для нее далеко неоднозначна.

Необходимо отметить, что структура профессиональной деятельности в общих чертах является универсальной и состоит из трех компонентов:

1. Постановка профессиональных целей и задач.
2. Выбор средств и способов решения задач.
3. Анализ и оценка деятельности.

Выбор сферы деятельности и профессиональной среды, как правило, обусловлен оценкой человеком своих способностей и своей эффективности.

Сфера общения конкурентоспособной личности состоит, прежде всего, в обмене между людьми информацией познавательного и аффективно-оценочного характера. И передача этой информации осуществляется как вербальным путем, так и с помощью различных средств невербальной коммуникации.

Сфера личности представляет собой систему взаимосвязанных подструктур: биологически детерминированной и социально детерминированной. При этом, особое значение прида-